



# DÉCEMBRE 2022 : OÙ EN SOMMES-NOUS DES ENGAGEMENTS PRIS ?

**La DCI Trains déposée par la Fédération CGT le 7 décembre 2023 a permis de faire un point à date sur le respect des engagements du relevé de décisions de décembre 2022.**

**Aussi, pour la Fédération CGT des cheminots, il est nécessaire de fixer un point d'étape sur ce qu'il faut placer sous surveillance et reste à gagner pour les ASCT.**

La DCI déposée par la Fédération CGT a été le prolongement de plusieurs interpellations tout au long de l'année écoulée. Elle a mis en exergue une mise en application partielle de l'ensemble des mesures issues du 22 décembre 2022. Nos multiples interventions ainsi que la nouvelle DCI déposée le 16 janvier dernier ont d'ailleurs conduit la Direction à annoncer, dans l'ensemble des CSE (TER, TGV et IC), la tenue de tables rondes sur la déclinaison, par établissement, des mesures de l'accord de sortie de conflit 2022.

**Voici, à date, les points qui ont été annoncés réalisés par la Direction nationale.**

## Sur l'emploi

- Recrutements 2023 : 550 (dont 350 sont issus de l'engagement initial au budget 2023, auxquels se sont ajoutés 160 emplois au titre des agents B sur TGV et 40 emplois sûreté à IC et TER).

## Sur le parcours professionnel

- Application des parcours professionnels locaux. Les ASCT sont interrogés en respectant l'ordre d'ancienneté des listes. Priorité est donnée aux ASCT IC, TER et TN pour le parcours professionnel. Cet engagement est accompagné d'une lettre de recommandation sur les pratiques (pas de CV, lettre de motivation...). Le recrutement des saisonniers sur TER, TN et IC intègre également les besoins exprimés par TGV. Les remplacements des ASCT durant les congés d'été profitent au parcours professionnel. Les ASCT provenant de TER ou TN vers IC et TGV sont prioritaires. Enfin, les formations nécessaires pour l'accès à TGV, IC ou TER sont mises en œuvre par l'établissement prenant.

## Sur les déroulements de carrière

- Promotion en PR, niveau et classe au minimum tous les 4 ans.
- Remplacement un pour un des départs à la retraite des ASCT à la classe 4.
- Identification des ASCT dans les listings.
- Création des PR 16 et 20 (NAO 2022).
- Passage automatique en PR de tous les ASCT positionnés sur la même PR depuis 2019.
- Atteinte, d'ici à 2025, de 60 % d'ASCT sur la classe 4 à TGV, 34 % à IC (38 % si les parcours professionnels sont impossibles vers TGV), 25 à 30 % sur TER et 24 % sur Transilien.
- 15 % de niveaux supplémentaires sur l'exercice notations 2023 et nomination de tous les ASCT TGV et IC ayant 3 ans d'ancienneté sur ces deux activités et 5 ans d'ancienneté au moins en tant qu'ASCT (soit 8 ans d'ancienneté au total) à la classe 3.

## Sur la rémunération

- Création de l'indemnité métier spécifique Bord (60 euros par mois), à laquelle il faut ajouter l'augmentation de la prime de travail dans le cadre des NAO 2022 (+ 50 euros par mois).
- Sécurisation de la prime de travail permettant la mise en place d'un mécanisme garantissant, en cas d'absence maladie, le paiement à hauteur de la VMTP<sup>1</sup> du code prime O1.

1. Valeur moyenne théorique de la prime de travail.



## Sur la ligne Métier

- Création d'une direction spécifique Bord, instance spécifique Bord, commission sûreté biannuelle et suivi national des mesures lors d'une des deux commissions métier Relation clients.

## Sur le changement de métier et l'inaptitude

- Accompagnement financier sur 5 ans selon le niveau d'ancienneté sur le métier d'ASCT et accompagnement financier au passage à la classe 5.
- Passage de 15 à 10 ans pour bénéficier du complément de rémunération, si celle-ci est inférieure en cas d'inaptitude médicale. Privilégier l'aptitude temporaire à l'inaptitude temporaire.

## Voici les points à placer sous vigilance.

- Agent B sur tous les TGV en opérationnel d'ici à 2025 : le regard local sur les besoins en équipements renforcés sera déterminant pour le suivi de cet engagement.
- Recrutement des saisonniers sur TER, TN et IC à partir aussi des besoins exprimés par TGV. À défaut, si apport de CDD sur TGV, ils doivent être prioritaires pour les embauches à TER.
- Accès à la classe 4 : si l'objectif est affiché pour atteinte aux notations 2025, la Direction s'est engagée à atteindre pour les notations 2024 : 50 % à TGV, 34 % à IC (38 % sur Clermont, Limoges et Brive), 20 % à TN et 20 % pour TER. Le regroupement de certains établissements ne doit pas péjorer les ASCT d'un site si une situation est plus favorable sur un autre (exemple d'une résidence où le taux des ASCT à la classe 4 est à 60 %, alors qu'il est de 45 % sur une autre résidence). Dans ce cas, la moyenne pourrait largement dépasser les 50 %.
- Engagement de la Direction sur un principe d'homogénéisation du format d'extraction des ASCT dans les listings de chaque BU.
- Respect de l'ancienneté et suivi de la recommandation de la direction Bord concernant le parcours professionnel : abandon des CV, lettres de motivation, entretiens d'embauche ou dérivés...
- Engagement sur la majoration de la prime de travail en 2024 et 2025.
- Suivi strict des informations dispensées dans les différentes commissions.

## Voici les points qu'il reste à obtenir.

**Concernant l'emploi**, la Direction annonce avoir recruté plus de 600 nouveaux ASCT en 2023 et ainsi donc avoir dépassé l'objectif qu'elle s'était fixé initialement. Pour la CGT, cela ne sera pas suffisant pour obtenir un accompagnement quotidien de tous les trains, et notamment pour faire face aux pics et aléas de production (épidémie, ANS, situations perturbées...). Aussi, la CGT revendique 850 recrutements d'ASCT en 2024.

**Concernant les notations**, la CGT revendique la reconduction des mesures 2022 et 2023 (+ 15 %) ainsi que des contingents spécifiques ASCT dans le cadre du prolongement des carrières dû à la réforme des retraites. La CGT demande que l'engagement sur un échange sur la fin de carrière, normalement prévu avant la fin du premier semestre 2023, soit respecté... La CGT revendique que les pourcentages d'ASCT à la classe 4 se réalisent sur la base du bassin d'emploi afin de ne péjorer aucun ASCT.

**Concernant la prime de travail**, la CGT revendique la mise en place du projet CGT sur la refonte et la revalorisation de la prime de travail. Une pétition CGT, validée par la signature de 60 % des ASCT, a été remise à la Direction le 19 mai 2022, à Saint-Denis. La mise en place de celui-ci permettrait une augmentation mensuelle pérenne et liquidable de 180 à 250 euros (selon les classes d'appartenance et les jours travaillés dans le mois).

**Concernant les parcours professionnels**, la CGT revendique un processus respectant l'ancienneté, faisant fi des règles managériales (entretien d'embauche favorisant la promotion à la tête du client, élaboration de CV, connaissance et maîtrise de langues vivantes...). Aussi, les remplacements et apports durant l'été ou lors des pointes de neige doivent être alimentés exclusivement par des ASCT de TER, TN et IC. Ainsi, la Direction doit garantir ses engagements concernant les recrutements en CDD.

**Au regard des éléments développés ci-dessus, la CGT a déposé une DCI nationale pour porter nos revendications sur la CPA spécifique ASCT, les recrutements 2024 et la prime de travail ASCT.**

**CETTE DCI S'INSCRIT DANS LE PROLONGEMENT DU PROCESSUS REVENDICATIF DE L'HIVER 2023 POUR FAIRE GAGNER LES ASCT.**

